

РАЗДЕЛ I.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЕ САМОУПРАВЛЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Г.М. Романцев

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ
НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Трудно переоценить значение предстоящей модернизации системы начального профессионального образования (НПО) России. Совершенно очевидно, что от качества подготавливаемых рабочих напрямую зависит количество и качество будущей продукции (товаров и услуг), следовательно – успешность экономического развития страны.

В настоящее время в Министерстве образования Российской Федерации идет подготовка документов, которые касаются необходимых правительственных мер по приоритетному развитию НПО на 2002-2006 годы. Среди этих мер – и Указ Президента, и Законы РФ «О государственной поддержке НПО» и «Об участии работодателей в обеспечении деятельности системы НПО», и постановление Правительства, а также целый комплекс других мероприятий, направленных на модернизацию системы НПО страны.

Один из разделов этой программы посвящен обеспечению системы НПО профессионально-педагогическими кадрами. Шесть пунктов этого раздела направлены на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров НПО, формирование условий для роста их профессионализма, повышения социального статуса, а также усиление государственной и общественной поддержки этих кадров.

Остальные разделы обсуждаемого проекта программы касаются следующих направлений:

- государственно-общественные мероприятия;
- адаптация объемов и структуры подготовки к требованиям экономики;
- совершенствование содержания образования;
- модернизация учебно-материальной базы;
- социальная защита обучающихся;
- финансовое обеспечение;
- управление системой начального профессионального образования;
- международное сотрудничество.

Признавая в целом необходимость и важность всего того, что предлагается в данном документе, и особенно поддерживая меры, направленные на улучшение финансового положения системы НПО и модернизации ее учебно-материальной базы, позволим себе высказать предположение, что даже после полного выполнения всех запланированных мероприятий самых главных проблем НПО разрешить не удастся. Почему?

Главной проблемой НПО на современном этапе является, на наш взгляд, несоответствие между теми требованиями, которые предъявляет современное производство к качеству подготавливаемых рабочих, и теми возможностями, которые имеет система НПО по удовлетворению этих требований. Для достижения этого соответствия нельзя идти по пути традиционного совершенствования существующей 60 с лишним лет системы НПО (пусть даже и серьезного совершенствования), потому что этот путь – попытка воссоздать старую советскую систему профтехобразования. А сегодня *нужны кардинальные перемены во всех звеньях системы* начального профессионального образования для того, чтобы трансформировать её для функционирования в новых социально-экономических условиях страны. Иначе система НПО будет работать вхолостую, а квалифицированных рабочих мы будем экспортировать из-за рубежа, как уже и делаем во все более увеличивающихся каждый год масштабах.

Здесь мы не будем обсуждать все аспекты кардинальной трансформации системы НПО – это предмет специального анализа. Хотелось бы подробнее остановиться на проблеме обеспечения системы НПО квалифицированными профессионально-педагогическими кадрами (ППК) как главного условия успешности всех реформ, которые вообще возможны в этой системе.

Начиная с 1998 года, качественный и количественный состав ППК системы НПО почти не изменяется. Высшее образование имеют 54 % работников, в числе которых лишь 11 % с высшим профессионально-педагогическим образованием (ППО). Административный персонал (директора, зам. директоров, завучи) на 20 % состоит из выпускников высших учебных заведений профессионально-педагогического профиля. Среди преподавателей эта доля ниже – 16,7 %. Старшие мастера и мастера производственного обучения только в 6,4 % случаев имеют высшее ППО, а в 30,3 % - среднее ППО. Таким образом, можно констатировать, что из всех образовательных систем НПО имеет самый низкоквалифицированный и самый низкообразованный педагогический персонал. И это в системе с наиболее запущенным в педагогическом отношении контингентом учащихся!

Поэтому, ставя перспективные задачи по модернизации системы НПО, необходимо в качестве главной цели видеть *не совершенствование* ее кадрового состава, а *полное обновление всего корпуса профессионально-педагогических работников страны на качественно иной основе*. Такое смещение акцентов принципиально меняет целеполагание программы мо-

дернизации системы НПО. Дело в том, что «совершенствовать» можно до бесконечности, ничего не меняя по сути. Поставить целью, предположим, за 20 лет полностью обновить весь корпус ППК – это задача одновременно и сложная, и конкретная, нацеленная на легко проверяемый результат, а главное – на реальную, а не мнимую модернизацию НПО.

Под термином «качественно иная основа кадров системы НПО» мы, естественно, предполагаем, что ППК НПО должны будут иметь специализированное профессионально-педагогическое образование, либо (если их образование точно не соответствует профессионально-педагогическому) они должны, как минимум, соответствовать требованиям, предъявляемым к выпускникам учреждений ППО.

Как показывает теория и практика развития ППО, этот вид образования (и эта форма подготовки кадров) является наиболее эффективным, перспективным и адаптированным к нуждам системы НПО, общества и человека в современных условиях. Это не отрицает возможностей существования других форм подготовки ППК для НПО, например, последовательно-ступенчатой (НПО - отраслевой вуз - педагогический вуз), а также необходимости в существовании системы переподготовки и повышения квалификации кадров для НПО.

Для того, чтобы осуществить эту цель нами предложено рассмотреть на правительственном уровне и принять целевую комплексную государственную программу «Профессионально-педагогические кадры России». Эта программа определяет правовые, социально-экономические, организационно-управленческие, методологические, прогностические и рекомендательные меры по качественному обновлению корпуса профессионально-педагогических работников, как в системе НПО, так и вне ее, которые необходимо воплотить в жизнь за определенный конкретный промежуток времени.

Ключевое звено этой программы – повышение общественного статуса профессионально-педагогического работника учреждения НПО. Дело в том, что по содержанию труда, и по его сложности, и по уровню профессиональной квалификации профессионально-педагогические работники должны быть отнесены к наиболее квалифицированным работникам, занятым в народном хозяйстве страны. Следовательно, их зарплата должна увеличиться в 2-3 раза, отпуск – возрасти до 56 дней. Только – не всем, а тем, кто по образованию и по квалификации будет соответствовать новым квалификационным требованиям.

В соответствии с предложениями этой программы надо создать полноценную государственную сеть вузов и колледжей профессионально-педагогического профиля, увеличив в 2-3 раза масштабы подготовки будущих педагогов профессионального обучения. При этом, конечно, требуется создать необходимые условия для того, чтобы выпускники этих учебных заведений стремились попасть и закрепиться в учреждениях НПО, а не бе-

жали от них как черт от ладана. Для этого надо давать молодым специалистам жилье или долгосрочные кредиты для его покупки, создать систему дополнительных социальных преимуществ и гарантий для них.

В докладе будут обсуждены и многие другие меры, которые предлагаются осуществить для решения объявленных задач.

Будет показано также, что любые программы модернизации системы НПО без решения проблем обновления кадрового корпуса обречены на провал, а программа «ГППК России» может стать ключевым звеном программы модернизации системы НПО. Следовательно, последовательно решая проблемы модернизации ГПК НПО можно эффективно управлять процессом модернизации всей системы НПО страны. Это должно быть понятно потому, что какие бы решения по модернизации и совершенствованию системы начального профессионального образования не принимались, проводить их в жизнь на уровне конкретного учебного заведения будет (или не будет) педагог профессионального обучения. Поэтому от того, какой это будет педагог, какое у него будет образование, какой будет культурный уровень, какова профессиональная квалификация, как будут развиты навыки инновационной деятельности и т.д. – от этого, и только от этого будет зависеть как успешность проводимых в системе НПО преобразований, так и управляемость этим процессом.

В.А. Федоров

ПРОЦЕСС ДЕМОКРАТИЗАЦИИ КАК ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В образовании процесс демократизации прошел этап значительной важности: обеспечена его доступность, равноправие при получении профессионального образования всех уровней на основе способностей каждого, направленность на полное развитие личности, на увеличение уважения к правам человека и основным свободам. В конечном счете данный процесс способствует совершенствованию социально-экономического развития общества, преобразованию социальной среды на демократических принципах, расширению образовательного пространства. Предоставленные в настоящее время научно-педагогическим коллективам права на создание авторских технологий и проведение педагогических экспериментов в известной степени продолжают *демократизацию* профессионального образования и дают дополнительные возможности для развития учебно-воспитательного компонента. С этим процессом также связано повышение требований к качеству подготовки в учебных заведениях профессионального образования. Уровень профессионализма подготовленных в таких учебных заведениях работников влияет на качество результата их труда, что, в конечном итоге, влияет на успешность экономического и социального развития общества.